

KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI

¹Sudirman & ²Agus Hakri Bokingo

e-mail: sudirman@ung.ac.id

Universitas Negeri Gorontalo

Jl. Jenderal Sudirman No.6, Dulalowo Tim-Gorontalo 96128

Abstrak: Guru memiliki peranan yang sangat penting di dalam proses pembelajaran, sehingga guru merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang bermutu, Indonesia memiliki daya saing yang tinggi. Pemerintah melaksanakan program sertifikasi guru yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru sehingga apa yang menjadi peranan utama guru dalam rangkaian pembelajaran dapat tercapai. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja guru pasca sertifikasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi bagaimana kinerja guru pasca sertifikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui metode studi pustaka, observasi, wawancara, dan *focus group discussion*. Penelitian ini dilaksanakan pada semua jenjang satuan pendidikan formal yang ada di Kabupaten Gorontalo dengan waktu penelitian selama tiga bulan, terhitung dari bulan Mei – Juli 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru pasca sertifikasi lebih berkualitas dibandingkan sebelum sertifikasi. Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru pemerintah diharapkan membekali guru dengan penguasaan informasi dan teknologi melalui kegiatan pelatihan atau *workshop* secara berkala.

Kata-kata kunci: kinerja, guru, sertifikasi

TEACHERS' PERFORMANCE AFTER CERTIFICATION

Abstract: Teachers play an important role in a learning process. Thus they are the main factor in determining a quality of human resource in which through the qualified human resource, Indonesia has a competitive capability. The government implements a program of teachers certification and expect to be able to improve their performance thus their main role in the sequence of learning can be achieved. The problem statement of this research is how teachers' performance after certification is. This research aims to give information on how teachers' performance after certification is towards an improvement of their performance quality. It applies qualitative approach while its data are both secondary and primary data. The data are obtained through literature study, observation, interview and focus group discussion. The research is conducted at all levels of formal education in District of Gorontalo in three months during the research period. Research finding shows that teachers' performance after certification is good compared to the performance before certification. Regarding improvement of teachers' performance quality, the government is expected to provide the teachers with information and technology mastery through continuous training or workshop activity.

Keywords: performance, teachers, certification

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa tidak dapat diukur hanya berdasarkan perkembangan atau pertumbuhan manusianya, tetapi juga sejauh mana kemampuan daya saing yang dimiliki negara tersebut. Untuk menciptakan daya saing yang perlu diperhatikan adalah bagaimana mutu pendidikan nasional sebagai wadah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru adalah tumpuan utama dalam mengelola dan mendesain pembelajaran baik di kelas maupun di luar kelas, sehingga peranan guru sangat

penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan nasional yang berkualitas dapat mendorong pertumbuhan pembangunan nasional. Dengan pertumbuhan pembangunan nasional yang berkualitas, maka Indonesia memiliki daya saing yang tinggi.

Guru merupakan profesi yang bertujuan mendidik generasi bangsa dan tidak hanya dari sisi ilmu pengetahuan semata tetapi juga mendidik karakter dan moral siswa. Guru sebagai pendidik harus dapat dijadikan teladan atau panutan.

Begitu pentingnya peranan guru di dalam

suatu proses kegiatan belajar dan pembelajaran, sehingga guru dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya atau kompetensinya agar menjadi guru yang berkualitas. Hal tersebut harus dibarengi dengan usaha melalui kegiatan pelatihan-pelatihan dan *workshop* pengembangan profesi juga harus dibarengi dengan tingkat kesejahteraan yang memadai. Untuk itu, pemerintah telah merespon melalui program sertifikasi guru.

Program sertifikasi guru selain memperbaiki tingkat kesejahteraan guru sekaligus juga meningkatkan kinerja, atau dengan kata lain kesejahteraan berbanding lurus dengan kinerja. Kenyataan menunjukkan bahwa program sertifikasi guru yang menjadi program unggulan pemerintah untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi guru belum menunjukkan kinerja guru yang berkualitas, namun telah terjadi perubahan yang signifikan kearah yang lebih baik. Untuk itu, pemerintah harus terus mendorong guru-guru khususnya pasca sertifikasi untuk terlibat atau mengikuti kegiatan-kegiatan yang bersifat pengembangan kinerja dan kompetensi melalui pelatihan dan *workshop* sehingga dapat menguasai perkembangan informasi dan teknologi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengkaji lebih dalam tentang kinerja guru pasca sertifikasi dan pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru. Adanya perbedaan kinerja antara guru sebelum sertifikasi dan setelah memperoleh tunjangan profesional melalui program sertifikasi guru, maka dengan ini penulis ingin mengetahui sejauhmana kinerja guru pasca sertifikasi. Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai masukan kepada pemerintah khususnya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai bahan evaluasi secara internal, dan sebagai bahan introspeksi kepada guru begitu pentingnya seorang guru dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, memberikan kontribusi kepada guru yang tersertifikasi agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Guru sebagai sebuah profesi, mendapatkan pengakuan dengan beberapa faktor sebagai berikut (1) adanya pengetahuan khusus, keahlian dan keterampilan ini dimiliki berkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar; (2) adanya kaidah dan standar moral yang tinggi. Hal ini biasanya setiap pelaku profesi mendasarkan kegitanya pada kode etik profesi; (3) mengabdikan pada kepentingan masyarakat, artinya setiap pelaksanaan profesi harus meletakkan kepentingan pribadi di bawah kepentingan masyarakat; (4) ada izin khusus untuk menjalankan suatu profesi. Setiap profesi akan selalu berkaitan dengan kepentingan masyarakat, dimana nilai-nilai

kemanusiaan berupa keselamatan, keamanan dan kelangsungan hidup maka untuk menjalankan suatu profesi terlebih dahulu harus ada izin khusus; serta (5) kaum profesional biasanya menjadi anggota dari suatu profesi (Saondi dan Suherman, 2012).

Untuk menjadi guru yang profesional berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan untuk kompetensi yang harus dimiliki "Meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi".

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh setiap individu untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Smith dalam (Mulyasa, 2005) menyatakan bahwa kinerja adalah "*.....output drive from processes, human or otherwise*". Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika" (Prawirasentono, 1999). Pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini, kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja (Dessler, 1997).

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi

standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan dari segi jumlah tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah”. Kemudian, guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Sardiman, 2006).

Syarat guru dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 yang tertuang dalam pasal 28 bahwa syarat dikatakan guru adalah (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional; (2) kualifikasi sebagaimana dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan yang berlaku; (3) kompetensi sebagai agen pembelajaran terdiri dari: kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian; (4) seseorang yang tidak memiliki ijazah dan sertifikat-sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud di atas tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan”.

Istilah profesi selalu menyangkut tentang pekerjaan. Tetapi tidak semua pekerjaan dapat disebut sebagai suatu profesi. Guru sebagai suatu profesi harus memenuhi kriteria profesional. Hamalik (2003) menyatakan “Kriteria profesional tersebut dijelaskan sebagai berikut (1) fisik, meliputi sehat jasmani dan rohani, tidak mempunyai cacat tubuh yang bisa menimbulkan ejekan atau cemoohan maupun rasa kasihan dari peserta didik; (2) mental atau kepribadian, meliputi berjiwa Pancasila, menghayati GBHN, mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada peserta didik, berbudi pekerti luhur, berjiwa kreatif, dapat memanfaatkan rasa kependidikan yang ada secara maksimal, mampu menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tenggang rasa, mampu mengembangkan kreativitas dan

tanggung jawab yang besar akan tugasnya, mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi, bersifat terbuka, peka dan inovatif, menunjukkan rasa cinta kepada profesinya, ketaatan akan disiplin, dan memiliki *sense of humor*; (3) keilmiahan atau pengetahuan, meliputi memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi, memahami ilmu pendidikan dan keguruan serta mampu menerapkannya dalam tugas sebagai pendidik, memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan lain, senang membaca buku ilmiah, mampu memecahkan persoalan secara sistematis terutama yang berhubungan dengan bidang studi, dan memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar dan pembelajaran; (4) keterampilan, meliputi mampu berperan sebagai organisator proses belajar dan pembelajaran, mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan struktural, interdisipliner, fungsional, *behavior*, dan teknologi, mampu menyusun GBPP, mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan, mampu merencanakan dan mengevaluasi pendidikan, memahami serta melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah”.

Implikasi pada peranan guru dalam bidang kependidikan pada umumnya dan bidang pengajaran pada khususnya, maka guru sebagai suatu profesi dituntut untuk memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan kepribadian sebagai prasyarat bagi pencapaian performanya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang mempunyai keahlian khusus dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mempunyai jabatan profesional dimana mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap peserta didiknya.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Sahertian menjelaskan (dalam Kusmianto, 1997: 49) buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa "Standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru".

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu (1) merencanakan program belajar dan pembelajaran; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar dan pembelajaran; (3) menilai kemajuan proses belajar dan pembelajaran; serta (4) membina hubungan dengan peserta didik.

Kinerja guru dapat dilihat saat membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran atau RPP, melaksanakan interaksi belajar dan pembelajaran di kelas maupun di luar kelas, melaksanakan evaluasi atau penilaian proses pembelajaran, melakukan pembimbingan atau pelatihan-pelatihan kepada peserta didik, serta melakukan pengembangan profesi atau tugas.

Perencanaan pembelajaran dibuat sebelum pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan tersebut mencakup kegiatan dalam satu semester untuk setiap pertemuan, yang disusun berdasarkan kondisi siswa atau keadaan lingkungan dengan mengacu pada kurikulum yang berlaku dalam rangka menciptakan generasi-generasi yang berprestasi.

Proses belajar dan pembelajaran tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas atau di luar kelas. Dalam melaksanakan pembelajaran yang baik, seorang guru harus mengadakan persiapan agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, serta pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran

yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Melaksanakan evaluasi tidak sekedar mengevaluasi terhadap proses pelaksanaan pembelajaran tetapi seorang guru harus menggunakan standar penilaian tertentu terhadap proses pembelajaran kepada peserta didik sehingga hasilnya dapat dijadikan bahan evaluasi secara menyeluruh terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Guru tidak hanya sekedar melaksanakan rangkaian pembelajaran tetapi juga melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bersifat membimbing dan latihan-latihan kepada peserta didik dalam rangka membina hubungan dengan peserta didik.

Pengembangan profesi merupakan hak setiap guru dalam rangka menjadi guru yang memiliki kualitas, karena guru merupakan hal yang sangat penting di dalam rangkaian kegiatan pembelajaran maka pengembangan profesi seorang guru sangatlah penting dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu (1) kemampuan individu; (2) motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4) keberadaan pekerjaan yang dilakukan; dan (5) hubungan individu dengan organisasi" sedangkan menurut Gibson (1987) masih dalam Wikipedia menjelaskan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut: (1) faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang); (2) faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja); serta (3) faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*)".

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah (1) dorongan untuk bekerja; (2) tanggungjawab terhadap tugas; (3) minat terhadap tugas; (4) penghargaan terhadap tugas; (5) peluang untuk berkembang; (6) perhatian dari kepala sekolah; (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru; (8) MGMP dan KKG; (9) kelompok diskusi terbimbing; serta (10) layanan perpustakaan (Mulyasa: 2007).

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004) tentang faktor yang mempengaruhi

kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterebelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa; (2) rasa aman; (3) hubungan antarpribadi; (4) kondisi lingkungan kerja; serta (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan; serta (8) karakter pribadi guru.

Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dan harus dilaksanakan oleh guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional, tetapi hal tersebut tidak serta-merta ketika seorang menjadi guru maka kinerjanya dapat menunjukkan hal yang sangat mengembirakan, berbagai program yang dilakukan pemerintah dalam rangka mendorong agar para guru memiliki kualitas kinerja yang sangat baik, program yang dianggap sangat penting adalah meningkatkan kesejahteraan sekaligus menuntut kualitas sebagaimana program unggulan pemerintah yaitu program sertifikasi.

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005, “Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional”. Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah profesional untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji PLPG yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah. Pelaksanaan sertifikasi bagi guru dalam jabatan ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk portofolio (Samani, 2007).

Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat

harkat dan wibawa guru sehingga lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia (Sanaky, 2004).

Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya (Mulyasa:2007). Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain, sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

National Commision on Education Services (NCES) memberikan pengertian sertifikasi guru secara lebih umum. Sertifikasi guru merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik di kalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta (Mulyasa: 2007).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan kinerja guru pasca sertifikasi dengan metode komparatif karena ada dua objek yang akan dibanding yaitu kinerja sebelum tersertifikasi dan setelah tersertifikasi. Pengambilan data primer dilaksanakan dengan metode observasi, wawancara, dokumen, dan *focus group discussion*. Data sekunder diperoleh dari buku-buku, artikel-artikel dan penelitian sebelumnya yang relevan. Semua data yang terkumpul diolah dan digunakan dalam analisis sesuai dengan kebutuhan di dalam kinerja guru pasca sertifikasi di Kabupaten Gorontalo dengan waktu penelitian selama tiga bulan, yaitu bulan Mei-Juli 2017. Kinerja guru pasca sertifikasi akan diungkap secara kualitatif dan disesuaikan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah baik melalui undang-undang maupun peraturan menteri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dengan membagi beberapa aspek, yaitu:

Kinerja Guru dari Aspek Membuat Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran.

Hasil riset menunjukkan bahwa sebagian besar guru mengatakan di dalam membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran sudah lebih baik. Artinya ada perbedaan yang sangat signifikan terhadap aspek ini saat sebelum sertifikasi dan pasca sertifikasi, bahwa aspek ini merupakan sebuah tanggung jawab sebagai guru. Walaupun demikian, guru tetap menghadapi beberapa kendala di dalam membuat rancangan berupa kurangnya pengetahuan tentang bagaimana membuat Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang bisa menciptakan suasana pembelajaran yang menarik dan menyenangkan, dengan mengacu pada pedoman kurikulum yang berlaku. RPP dibuat secara berkelompok oleh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) maupun Kelompok Kerja Guru (KKG). Di samping itu, kurangnya pemahaman guru tentang Informasi dan Teknologi (IT) membuat guru mengalami kesulitan dalam merancang sebuah pembelajaran berbasis IT. Hal tersebut dapat diatasi walaupun prosesnya sedikit lambat. Dengan demikian, kinerja guru pasca sertifikasi menunjukkan kinerja yang lebih baik dan hal ini program sertifikasi memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Kinerja Guru dari Aspek Melaksanakan Proses Pembelajaran

Hasil riset menunjukkan bahwa para guru pasca sertifikasi di dalam proses pembelajaran telah menunjukkan sebuah kualitas mengajar yang baik. Pengetahuan guru di dalam melakukan pengelolaan kelas dan peserta didik sangat baik. Proses pembelajaran terpusat pada peserta didik, dan guru hanya sebagai fasilitator dan motivator. Guru dapat meningkatkan motivasi peserta didik di dalam proses pembelajaran sehingga peserta didik tidak mengalami kejenuhan dan merasa bosan.

Guru di dalam proses pembelajaran mengimplementasikan model pembelajaran kooperatif sehingga suasana pembelajaran peserta didik sangat aktif. Siswa tidak hanya difasilitasi untuk memahami materi pelajaran secara teori, tetapi juga secara praktik. Guru memandu peserta didik untuk melakukan praktikum, di samping itu, guru bersama siswa sering mengadakan studi lapangan dengan pengembangan materi pelajaran.

Guru tidak pernah marah atau bosan untuk membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan untuk memahami materi pelajaran dibandingkan teman-temannya yang memiliki tingkat kecerdasan lebih tinggi. Guru dengan penuh rasa tanggung jawab melakukan pembimbingan khusus agar peserta didik

tersebut dapat setara dengan teman-temannya yang lain. Di samping itu, guru juga memiliki karakter yang kuat di dalam menghadapi berbagai macam karakter atau sikap peserta didik di dalam proses pembelajaran, sehingga karakter atau sikap peserta didik dapat diatasi terlebih dahulu sebelum melibatkan pihak yang lain.

Guru sangat disiplin di dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan tepat waktu masuk di kelas begitu pun saat di akhir proses pembelajaran. Di samping itu, guru yang telah tersertifikasi tetapi datang setiap hari kerja di sekolah walaupun tidak memiliki jam mengajar sesuai dengan jadwal hal ini dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab dan rasa kesadaran. Maka dengan itu, kinerja guru menunjukkan kualitas yang lebih baik dan program sertifikasi ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

Kinerja Guru dari Aspek Penilaian Pembelajaran

Hasil riset menunjukkan bahwa guru di dalam melakukan penilaian terhadap pembelajaran tetap mengacu pada tiga aspek yaitu pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Terkait penilaian pembelajaran, guru memiliki metode atau cara masing-masing sehingga hasil pembelajarannya dapat terukur. Ketika ada siswa yang tidak mencapai standar capaian tujuan pembelajaran maka guru melaksanakan pengayaan atau pendalaman materi. Begitu juga ketika siswa ada yang tidak tuntas maka guru dapat melaksanakan remedial. Dengan demikian, kinerja guru pasca sertifikasi di dalam melakukan penilaian hasil pembelajaran menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik sehingga program sertifikasi yang digalakkan pemerintah memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Kinerja Guru dari Aspek Hubungan Personal dengan Peserta Didik

Hasil riset menunjukkan bahwa sebagian besar guru yang telah sertifikasi tidak memiliki banyak waktu untuk melakukan bimbingan atau pelatihan kepada siswa karena waktu banyak tersita di dalam melakukan rangkaian kegiatan pembelajaran. Guru yang tersertifikasi lebih banyak menghabiskan waktu di kegiatan pembelajaran ketimbang melakukan pembimbingan atau pelatihan yang bersifat ekstrakurikuler. Waktu yang tersedia untuk guru melakukan bimbingan dan latihan sedikit terbatas, sehingga keterlibatannya secara personal dengan siswa juga terbatas. Dengan demikian, kinerja guru pasca sertifikasi di dalam melakukan hubungan personal dengan peserta didik belum menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika dibandingkan dengan

kinerja sebelum sertifikasi.

Kinerja Guru dari Aspek Pengembangan Profesi atau Tugas Tambahan

Hasil riset menunjukkan bahwa guru yang sudah sertifikasi memiliki motivasi atau semangat di dalam mengikuti pelatihan-pelatihan atau *workshop* dalam rangka pengembangan profesi sebagai guru yang profesional, baik yang diprakarsai oleh komunitas guru mata pelajaran maupun yang diprakarsai oleh pemerintah.

Maka dengan itu, kinerja guru dari aspek pengembangan profesi pasca sertifikasi menunjukkan kinerja guru lebih baik sehingga program sertifikasi guru memberikan pengaruh positif yang besar di dalam meningkatkan kinerja serta terus mengembangkan profesinya untuk menjadi guru yang lebih profesional.

PENUTUP

Kesimpulan

Peneliti berkesimpulan bahwa kinerja guru pasca sertifikasi telah menunjukkan kinerja yang berkualitas dibandingkan dengan kinerja guru sebelum sertifikasi. Kelima aspek indikator penilaian kinerja guru yaitu (1) kinerja guru dalam membuat rancangan melaksanakan pembelajaran; (2) kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran; (3) kinerja guru di dalam melakukan penilaian proses pembelajaran; (4) kinerja guru di dalam hal hubungan personal dengan peserta didik; dan (5) kinerja guru di dalam melakukan tugas tambahan atau pengembangan profesi.

Saran

Berdasarkan hasil riset dalam rangkaian proses penelitian dan pengambilan data di lapangan maka dengan itu penelitian memberikan saran-saran: (1) dalam rangka peningkatan kinerja guru di dalam membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran sebaiknya pemerintah membekali guru dengan ilmu pengetahuan dari aspek informasi dan teknologi; (2) sekolah melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran sehingga apa yang telah dirancang guru di dalam melaksanakan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga apa yang menjadi harapan kita semua tentang kualitas pendidikan dapat tercapai yaitu kualitas pendidikan yang bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar nasional pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta: PT. Prenkalindo.
- Gibson, et.al. (1987). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Edisi Kelima Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, O. (2003) *Pendidikan guru: berdasarkan pendekatan*. Jakarta: Bumi Aksara Kompetensi.
- Kusmianto. (1997). *Panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Medika.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, E. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ondi, S. & Suherman, A. (2012). *Etika profesi keguruan*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi guru dalam jabatan.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan, kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Samani, M, et.al. (2007). *Pedoman sertifikasi bagi guru dalam jabatan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Sanaky, H.A.H. (2007). *Kompetensi dan sertifikasi guru: Sebuah pemikiran*. Diakses dari <http://www.pustekkom.go.id/teknodik/t10/10-7.htm>
- Sardiman, A.M. (2006). *Interaksi dan motivasi belajar-mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Surya, M. (2004). *Psikologi pembelajaran dan pengajaran*. Jakarta: Pustaka Bani.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan nasional (Sisdiknas). Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen. Bandung: Citra Umbara.